

ÕPPETUNNID POOL AASTAT PÄRAST ÜHINEMISI

Omaavalitsuste ühinemiste kogemused näitavad, et vahetu ühinemise järgne aeg on kõige pingelisem. Uus omaavalitsus peab käivitama poliitiliste organite tegevuse; vastu on vaja võtta paljud õigusaktid alates eelarvestrateegiast kuni sotsiaaltoetuste kordadeni; alles on erinevad organisatsiooni- ja juhtimiskultuurid, mis vajavad harmoniseerimist; tegeleda tuleb kogukondade integreerimisega; ellu viia ühinemislepingus kokku lepitud tegevusi ja investeeringuid. Seega väga lühikesele perioodile, kus tavaliselt tegutsetakse juba sissetöötatud põhimõtetest ja rutiinidest lähtudes, on kontsentreeritud väga suur hulk erinevad omaavalitsuse arendus- ja strateegilisi tegevusi.

Käesoleva analüüsi eesmärk on vaadata tagasi umbes kuuele-seitsmele kuule peale omaavalitsuse ühinemist ning teha üldistatud järeldused, mis on sel vahetul ühinemise järgsel perioodil olnud õppetunnid ja järeldused, mida oleks tulnud teisiti planeerida või mida ei osatud piisavalt olulisena ette näha. See analüüs tugineb Põlva, Lääne-Nigula, Lüganuse ja Viljandi valla ühinemistele. Järeldused on üldistatud nelja kogemuse baasilt ning rõhutatud just neid, mis avaldusid mitme juhtumi puhul. Ehk siis võiks eeldada, et need on tavapärased vahetu ühinemise järgsed õppetunnid, mille peale tuleks juba ühinemise ettevalmistamisel mõelda. Loomulikult on igal piirkonnal oma spetsiifilised õppetunnid, probleemid ja kogemused, kuid kõigile neile siin tähelepanu ei pöörata.

Väga soovitatav on ühinemise ettevalmistamisel teha tutvumisvisiit mõnda juba ühinenud omaavalitsusesse ning uurida sealseid vahetud kogemusi.

Keskendume kolmele võtmeaspektile:

- a) Ühinemise ettevalmistamisega seotud õppetunnid. See on ennekõike periood, mis jääb ühinemisotsuse ja faktilise ühinemise vahele (so tavaliselt märtsist kuni oktoobrini). See umbes pool aastat on aeg, mida saab kasutada ette valmistamiseks uue valla tulemuslikku käivitamist.
- b) Valla käivitamisega seotud õppetunnid. See on vahetu ühinemisjärgne aeg, kus on kogunenud uus volikogu, vallavalitsus ja administratsioon peavad hakkama ühinenud valda juhtima.
- c) Ühinemislepinguga seotud õppetunnid. Märgitud on kogemused, mida oleks pidanud arvestama või teisiti tegema ühinemiskokkuleppeid tehes ja neid kokkuleppeid ühinemislepingusse kirjutades.

Ühinemise ettevalmistamise õppetunnid

Oluline probleem on, et perioodil, mis jääb ühinemisotsuse ja faktilise ühinemise (valimised) vahele, ei valmistata ette asju, mis oleksid vajalikud uue valla käivitamiseks. See tekitab hiljem probleeme, kuna peale volikogu kogunemist on vallavalitsusel hulk ülesandeid ja tegevusi, mis kiiresti vajavad lahendamist.

Väljavõtte vallavanema intervjuust: pärast pingelist läbirääkimiste perioodi ning ühinemislepingu ja –otsuse vastuvõtmist volikogus tundsi pingelangust ja tahtsi veidike rahulikumal võtta. Järgnesid suvepuhkused ja peale seda valmistumine valimisteks. Seetõttu ei valmistanud me eriti ette asju ühinemisjärgseks ajaks.

Ennekõike koguneb suur koormus vahetul ühinemisjärgsel perioodil normatiivaktide koostamisele. Kõik omaavalitsustegevuse ja teenuste osutamise alusdokumendid on vaja uuesti kehtestada, võttes

arvesse ühinemislepingus kokkulepitut. Kõige kiirem on põhimääruse, eelarvestrateegia, eelarve, ametiasutuse struktuuri ja sotsiaaltoetuste ja -teenuste kordade kehtestamisega. Aga ka paljude muude õigusaktidega, mis igapäevaseks toimimiseks on vajalikud (nt vallavaraeeskiri, ametiasutuse palgajuhend, heakorraeeskiri, kodanikeühenduste toetamise põhimõtted jne). Seaduse tasandil on reguleeritud vaid, et lepingus tuleb määratleda, millise põhimääruse järgi ühinemise järgselt töötatakse ja sümboolikaga seotud küsimuste lahendamine.

Tõsi on, et enamiku dokumentide puhul on vajalik poliitiline heakskiit ja see on uue volikogu õigus need dokumendid (poliitikat) luua, kuid praktika on, et enamiku õigusaktide puhul on suurem osa selliseid aspekte, kus poliitilised vaidlusküsimused puuduvad. Näiteks eelarvestrateegia, mis ligi 90% ulatuses on seotud jooksvate püsikuludega ning seda on võimalik ette valmistada ka ilma poliitilise sisendita. Või sotsiaaltoetuseid ja –teenuseid puudutavad korrad, kus sisendkokkulepped on juba ühinemisläbirääkimiste käigus käsitletud.

Enamiku dokumentide ja valla strateegilise arengu kavandamine on valla ametnike igapäevatöö ning ei ole põhjendatud, et ühinemisperioodi ajal need tavalised igapäevased funktsioonid oma ülesannetest välja lülitatakse. Nt valla finantsjuhid (valitsused) peaksid igal aastal oktoobrikuuks eelarvestrateegia ette valmistama, ühinemisperioodil peaks ettevalmistöö hõlmama lihtsalt tulevast valda (vt ka valla käivitamisega seotud õppetundide struktuuri kujundamise osa).

ÕPPETUND Lisada ühinemislepingusse tegevuste loetelu koos vastutajatega, mis tuleb ette valmistada ühinemisotsuse ja faktilise ühinemise vahel. See on tegelikult üleminekuperioodi kavandamine, mis veelgi olulisemaks osutub nende ühinemiste puhul, kus periood ühinemisotsuse ja volikogu valimise vahel on aasta või enamgi. Muidu jäävad arendustegevused soiku.

Volikogud ei pea neid dokumente vastu võtma (kuigi see on võimalik ja üsna laialdaselt kasutatud põhimääruste ja sümboolika puhul), kuid lauasahelis võiksid nende õigusaktide ja poliitikate projektid juba olla.

ETTEPANEK Kaaluda võiks ühinemislepingu lisana kinnitada ühendvalla eelarvestrateegia projekt, mis oleks lepingus kajastatud lubaduste ja tegevuste majandusliku teostatavuse analüüs. Nii oleks kokkulepped realistlikult läbi kalkuleeritud ning nende rakendamine kindlam.

Valla käivitamisega seotud õppetunnid

Lisaks õiguskeskkonna loomisele on vahetu ühinemisjärgse perioodi väljakutsed seotud valitsemise struktuuri loomise ja ametikohtade täitmisega. Mõlemad on vajalikud igapäevatöö ja rutiini käimasaamiseks.

Poliitika ja piirkondade esindatus

Poole aastaga ei saa veel rääkida ühinenud piirkondade ja kogukondade kokkukasvamisest (kuigi mõnepool ollakse juba varasemalt tihedalt põimunud). Piirkondliku tasakaalustatuse ja esindatuse saavutamiseks tuleks seega keskenduda piirkondade esindatusele valla otsustusorganites ning külavanemate institutsiooni arendamisele ja nende kaasamisele. Analüüsi üks eesmärke oli vaadata, kuidas jagunesid volikogu mandaadid endiste valdade ning keskus-tagamaa lõikes. Kõigis neljas piirkonnas kasutati ühe ringkonnaga valimisi. Seejuures oli näiteid, kus valimisnimekirjad (erakonnad, valimisliidud) kujunesid ülevallalistena kui ka piirkonnapõhistena. Üllatuslikult oli siiski kõikide

piirkondade (endiste valdade) esindatus volikogus väga heas proportsioonis elanike arvuga. Ehk siis ühe ringkonnaga valimised õigustasid end igati.¹

JÄRELDUS. Ühe valimisringkonnaga valimised õigustasid end ning endiste valdade esindatus volikogudes on üsna proportsionaalne nende elanike arvuga.

Võib märgata tendentsi, et seal, kus tekkisid ülevallalised nimekirjad, on poliitilisi pingeid olnud vähem ning seal, kus valimisnimekirjad kujunesid piirkonnapõhiselt, on poliitika olnud konfliktsem. Meie veendumus on, et ringkondlike valimistega oleks piirkondade rivaliteet ja võimalik poliitiline konflikt juba algselt volikogu tegevusse kodeeritud.

Piirkondlik esindatus võimuorganites on teema, mida üldjuhul ühinemislepingutes teadlikult käsitletakse. See on vajalik ühelt poolt ääremaastumise vähendamise ja piirkondade esindatuse perspektiivist (eriti teatava garantiina ühe ringkonnaga valimiste puhul), aga teisalt võib see olla vajalik kompromiss ühinemisotsuse saavutamiseks (teatav garantii piirkondadele/juhtidele). Niisamuti analüüsitud piirkondades (vt Põlva vald) olid piirkondliku esindatuse põhimõtted lepingus määratletud.

Lääne-Nigula:

- Vallavalitsuse kui organi koosseisu kaasatakse vähemalt üks esindaja igas Lepinguosalisest vallast.

Lüganuse:

- Valla volikogu juhtide valimisel ja komisjonide moodustamisel arvestatakse maksimaalselt piirkondliku esindatuse põhimõtteid.
- Volikogu komisjonide koosseisu kaasatakse esindajad igast kogukondlikust piirkonnast.
- Vallavalitsuse koosseisu kuulub viis liiget: vallavanem, kaks abivallavanemat ja kaks valitsuse liiget. Valitsuse moodustamisel lähtutakse põhimõttest, et vallavanema ja abivallavanemate puhul oleksid võrdselt esindatud kõik kolm kogukondlikku piirkonda.

Viljandi:

- Volikogu alatiste komisjonide (va. revisjonikomisjon) koosseisu valib komisjoni esimees kõikidest ühinevatest omavalitsustest esindajaid.
- Vallavanemad asuvad tööle valla juhtkonnas osakonnajuhatajatena.

Näeme, et esindatuse määratlus võib olla piirkonnapõhine või personaalne. Me ei soovita personaalset esindatust lepingus määratleda, kuna selle täitmise ebaõnnestumine on poliitilistest jõujoontest tulenevalt väga suur (kuigi Viljandis see tegelikult õnnestus, aga palju küsimusi tekitavana). Piirkonnapõhine esindatus on lepingus mõistlik määratleda, aga põhimõttena, mitte koosseisu komplekteerimise sisendina. St Lüganusel, kus vallavanema leidmiseks korraldati avalik konkurss ning inimene tuli väljastpoolt valda, oli selle põhimõtte järgmine juba välistatud, nii ei järgitud seda ka abivallavanemate nimetamisel (ning lõpuks üldse loobuti abivallavanema ametikohtadest). Seega meie järeldus on, et poliitiliste organite esindatust on väga keeruline tagada ning tulevalt valimistulemustest ja tekkivatest poliitilistest jõujoontest võib siit tekkida lepingu rikkumine.

ÕPPETUND Valla võimuorganite piirkondliku esindatuse põhimõtte tuleks ühinemislepingus väärtuselise põhimõttena määratleda, kuid see ei tohiks olla sõnastatud poliitiliste ametikohtade täitmise absoluutse sisendida.

¹ Vt lisaks Lääne-Saare valla valimistulemuse analüüs: <http://www.saartehaal.ee/2014/12/17/kinnituseks-tanastele-ja-opetuseks-tulevastele-uhinejatele/>

Meie analüüs näitab ka seda, et ühinemist ettevalmistanud isikute (juhtide) vahetu osalemine ühendvalla käivitamises juhtidena on äärmiselt oluline ja tagab sõlmitud kokkulepete parema mõistmise ning valutuma üleminekuperioodi.

Ametiasutuse struktuur ja ametnike ülesanded

Peaaegu kõigis analüüsitud piirkondades toodi välja, et kuna ametiasutuse struktuur, sellega koos ametikohad ja nendel kohtadel töötavad teenistujad, ei olnud ühinemise eelselt selge, siis tekkis ametnikel ebakindlus oma tuleviku rolli osas ja kadus entusiasm arendusküsimustega tegeleda. Seda hoolimata asjaolust, et kõikides ühinemislepingutes oli klausel, et ametnikud (töötajad) jätkavad oma endisel ametikohal ning ametikohad täidetakse eelkõige sisekonkursiga. Samuti näitab meie analüüs, et ametnike arv ühinemisega oluliselt ei vähenenud ning need, kes lahkusid, ei olnud ise valmis vastu võtma pakutud ametikohta või siirdusid pensionile. Arendustegevuste seiskumine ja ka selle lubamine omavalitsusjuhtide poolt on halb ja valla tegevust pärssiv tendents. Kuid ka ametnikel oli teatud pingelangus pärast ühinemistsust ja ootusärevus uue valla ja selle poliitika osas. Tulemuseks oli, et täideti oma igapäevaseid rutiinseid ülesandeid, kuid ka oma tööloikudest tulenevate strateegiliste küsimustega (eelarvestrateegia koostamise näide eespool) ega ühendvalla asjadega ei tegeletud. Miks selline olukord tekib?

Ühinemise eelselt tavaliselt ei lepita kokku täpselt ametiasutuse/ ametnike struktuuris mitmetel põhjustel:

- ei ole täpselt teada, milline on uue valla tööjõu ja ametikohtade vajadus, see selgub töö käivitumisel (ning loksud paika aasta-paari jooksul);
- läbirääkimiste ajal ametikohtade sidumine konkreetsete nimedega ning mõnede isikute väljajäämine (eeldus koondamiseks) pärsiks ühinemisele jõudmise tõenäosust ja tekitab konflikte;
- ametiasutuse struktuuri ja oma meeskonna kujundamine on vallavanema kui ametiasutuse juhi pädevus ja tal peab olema võimalus neid ettepanekuid teha;
- ametiasutuse struktuuri kinnitamine on volikogu õigus ja valitud volikogul peab olema võimalus (ja on õigus) oma mandaati realiseerida ja selles sisuliselt kaasarääkida (otsustada).

Ehk siis, kui lähtuda eeldusest, et ametikohtade täitmine enne ühinemist ei ole mõistlik või võimalik, tekib küsimus, kuidas tagada juhtide ja ametnike kindlus tuleviku osas ja ennekõike ühendvalla huvides oma tööloikudes asjade ettevalmistamine.

ÕPPETUND Selleks, et ei seisku ametnike arendustegevus oma tööloikudes ühinemiseelsetel ja sellele vahetult järgneval ajal, tuleks kas ühinemislepingus määratleda või juhtide poolt anda konkreetsetele isikutele vastutus arendusasjade ettevalmistamiseks.

Eraldi probleem on analüüsitud juhtumitest kahel, kus vallavanema ametikoht täideti konkursi korras. See tähendas, et vallavanema valimine ja valitsuse moodustamine võttis ligi kaks kuud valimiste järgselt. Samas kui ühinenud valla vallavalitsus kui ametiasutus peab tööd alustama uue aasta 1. jaanuarist ning see kinnitatakse volikogu poolt vallavanema (valitsuse) ettepanekul. Või eelarvestrateegia tuleb vastu võtta 60 päeva jooksul peale ühinemist. See tähendab, et ka ajaliselt läheb nende üksteisele järgnevate tegevustega kiireks. Selliste arengutega tuleks arvestada. Ning tööde pidurdumise vältimist on võimalik saavutada lepingus (üleminekuperioodis) vastavate tegevuste ja selle eest vastutajate kokku leppimisega.

Muutused asutuste struktuuris

Pool aastat pärast ühinemist ei ole veel toimunud olulisi muudatusi asutuste struktuuris. Peamine, milleni jõutakse, on analüüsida asutuste tegevust ja muudatuste alternatiive. Intervjuudes toodi välja, ennekõike just poliitikute poolt, et muutused asutuste struktuuris (reformid) ei ole olnud piisavalt kiired. Samas tuleb arvestada, et esimesel perioodil läheb suur osa valitsuse ja ametnike tegevusest jooksvate probleemide lahendamisele ja uue valla õiguskeskkonna loomisele. Sellest tulenevalt ei ole võimalik tagada ootusi sama kiiretest reformidest asutuste osas.

Samas juhtumitel, kus asutuste struktuuri muudatused sooviti ette võtta, oli juhtide selge seisukoht, et nendega tuleb tegeleda järkjärgult. Nii poliitiliselt kui ka kogukonna harjumise mõttes ei olegi mõistlik korruga väga palju muudatusi ette võtta. Lähendada tuleb probleemi/ valdkonna keskselt ning arendused nende osas ükshaaval ellu viia. See võimaldab keskendada korruga ühele probleemile (valdkonnale) ja see põhjalikult läbi töötada. Mõnikord on see vajalik ka nende otsuste poliitilise sensitiivsuse tõttu.

JÄRELDUS Seoses suure koormusega vahetul ühinemisjärgsel ajal jooksvate küsimustega tegemisel valla õiguskeskkonna kujundamisel ei ole põhjendatud ootus, et muutused asutuste struktuuris oleksid kiired. Struktuurimuudatuste ettevalmistamisel ja elluviimisel on soovitus lähtuda teema/ valdkonnapõhisusest ja teostada muudatusi järkjärgult.

Üks järeldus on, et ametnike struktuuri kujundamisel (seotud ka asutuste tegevusloogikaga) on oluline luua piirkondlikke täisametikohaga ametnikke. Võib-olla see ei ole nii oluline linna ja rõngasvalla ühinemise puhul, kuid mitme keskusega ja hajaasustusega valdade puhul on keskuse ja vallapiirkondade vahelise integratsiooni (ja kontakti) ning teenuse kättesaadavuse tagamiseks oluline territoriaalse funktsiooniga ametikohtade loomine. Ka Kohalike omavalitsuste üksuste ühinemise soodustamise seaduse järgi tuleb avalike teenuste osutamine korraldada kõikides asutusüksustes, kus varem paiknesid valla- või linnavalitsused. Meie soovitus on luua piirkonnas asuvate asutuste baasil teenuskeskused (ühes majas, nt endine vallamaja paiknevad mitmed avalikke teenuseid osutavad asutused, nt noortekeskus, päevakeskus, raamatukogu, sotsiaalkeskus jne). Ning nendes teenuskeskustes võiksid töötada ka valla keskadministratsiooni struktuuris olevad, kuid selgelt piirkondlike funktsioonidega ametnikud. Ennekõike võiksid need olla sotsiaaltöötajad (kellel vajadusel võib olla mingi muu ülevallaline funktsionaalne spetsialiseerumine, nt lastekaitse, võlanõustamine vms) ja piirkondlikud haldusjuhid. Haldusjuht oleks sisuliselt varahaldur piirkonnas, kes tagaks seal olevatele asutustele majanduslikud tugifunktsioonid ning korraldava funktsiooni ja teostaks järelevalvet heakorra üle (teedehooldus, haljastus jms). Samuti tagaksid sellised territoriaalsete funktsioonidega ametnikud, et piirkonda jääks avaliku võimu esindajad (lisas teenusasutustele) ning seeläbi säiliks kontakt valla keskadministratsiooni ja piirkonna vahel. Vähetähtis ei ole ka see, et piirkonnas oleks ametnik, kelle poole elanikud oma murede ja küsimustega pöörduda saavad. Igapäevaselt mitte vajalike avalike teenuste (nt ehitus-, maaküsimused, registreerimistoimingud jms) ja administratiivsete tugiteenuste koondamine valla keskusesse on põhjendatud ja loomulik.

JÄRELDUS Ametnike struktuuri kujundamisel tuleks luua territoriaalsel põhimõttel endistes vallakeskustes töötavad ametikohad (sotsiaalnõunik, haldusjuht), kes ühelt poolt osutavad piirkonnas teenust kodanikele või tegelevad vallavaraga ning teisalt on kontaktisikuks valla administratiiv- ja piirkondliku keskuse vahel.

JÄRELDUS Vallavalitsusest tühjaks jäävatesse hoonetesse ja valla kinnisvara mõistlikumaks kasutamiseks luua piirkondlikud teenuskeskused, kuhu on koondatud igapäevased avalikud teenused.

Ühinemislepingute täitmisel on tekkinud probleeme ja tõlgendamisi konkreetsete sõnastuste osas. Nt oli ühes ühinemislepingus järgmine lause: *Lepinguosaliste sotsiaalvaldkonna ja -toetuste summaarne maht jääb endisele tasemele*. Läbirääkimiste käigus oli selle kokkuleppe mõte, et sotsiaalvaldkonna ja -toetuse kulude osakaalu eelarves ei suurendata. Lepingu täitmisel leiti aga, et valdkonna kulusid ei tohi vähendada. Neil, kes seda väitsid, on õigus, lause ei peegelda selle sisu tegelikku mõtet piisavalt hästi. Seega soovitus on, et ühinemislepingule tehtaks keeleline redaktsioon inimese poolt, kes ise ei ole läbirääkimistel osalenud. Mõnikord on välja toodud ka ühinemislepingute liiga keeruline sõnastus, millest vallaelanikel on raske aru saada.

JÄRELDUS Ühinemislepingu iga lause ja kokkuleppe peab olema hoolikalt kaalutud ning lepingu projektile võiks teha keelelise redaktsiooni inimene, kes ei ole ise vahetult ühinemisläbirääkimistel osalenud. See võimaldab korrigeerida neid laused, mis ei ole üheselt mõistetavad.

Üldine järeldus oli ka see, et ühinemisleping ei tohiks valla arendustegevusi takistada. See tähendab, et lepingus peaksid olema sõnastatud ennekõike eesmärgilised ja strateegilised suundumused, mitte konkreetsed lahendused võimalike muudatuste osas või garantiid nende mitte tegemiseks. Näiteks, mis puudutab asutuste struktuuri. Kui on oluline piirkonnas teenuse ja sellega koos asutuse jätkuvuse tagamine, siis ei peaks lepingusse mitte kirjutama, et säilib asutus, vaid et garanteeritakse teenuse kättesaadavus. St lepingus fikseeritakse territoriaalsus, mitte juhtimisloogika – selline mudel võimaldab teha muutusi asutuste struktuuris, kuid tagada teenuse pakkumine endises kohas (nt ühisasutuse loomine, kuid piirkonda jääb filiaal).

JÄRELDUS Teenuste osutamise struktuuri puudutavate kokkulepete puhul fikseerida teenuste osutamise ja kättesaamise territoriaalsus, mitte asutuste juhtimisloogika.

Lepingute täitmisel on osalt konflikte ja erinevat mõistmist tekitanud investeringute tegemise aeg. Ka juhtumitel, kus investeringu teostamise aeg on märgitud ajaperioodina (nt 2015-2018), hakatakse nõudma nende teostamist kohe esimesest märgitud ajahetkest alates. Üldjuhul see ei ole kuidagi võimalik, st asuda kohe esimesel aastal teostama kõiki neljaks aastaks planeeritud investeringuid. Pigem peaks investeringud olema määratletud prioriteetsuse kui ajalise järjestusena. Samuti on need mõistlik klassifitseerida kolmeks tüübiks: 1) need, mis teostatakse igal juhul (kas omavahenditest või laenudest), 2) need, mis teostakse kaasfinantseerimise saamisel, 3) need, mis on olulised, kuid mis teostakse koostöös riigi, ettevõtete või kodanikeühendustega lisafinantseeringu saamisel.

JÄRELDUS Ühinemislepingus investeringute kokkuleppimisel välistada nende ajalist järjestamist, pigem keskenduda nende prioriteetsuse järjestamisele. Ajaperioodi määratlemisel märkida see paindlikuna.

Ühinemislepingusse tuleks lisada kokkuleppe, et seda järgitakse valla eelarvestrateegia ja arengukava koostamisel. Nõnda tagatakse ühinemislepingu kui strateegiaseadmise dokumendi jõudmine valla strateegiadokumentidesse ning tagatakse tugevamalt lepingu täitmine. Meie kindel veendumus on, et kuna ühinemisleping on haldusaktiga vastuvõetud, siis seda ei saa täitmata jätta. Mõnikord elu tingib vajaduse mingid varem tehtud kokkulepped ümber vaadata. Selleks võiks lepingusse kirjutada selle muutmise võimaluse. See peaks olema suure volikogu koosseisu häälteenamuse nõue (nt 2/3), et välistada lepingu muutmise pelgalt poliitilise võitluse tulemusena.

ETTEPANEK Ühinemislepingusse lisada, et seda tuleb arvestada valla eelarvestrateegia ja arengukava koostamisel ja vastuvõtmisel. Lisada võimalus muuta lepingut volikogu koosseisu 2/3 häälteenamusega.

ETTEPANEKUD ÜHINEMIST REGULEERIVATE SEADUSTE TÄIENDAMISEKS

1. Ühinemislepingu kohustuslik järgimine eelarvestrateegia koostamisel ja vastuvõtmisel.
2. Tugevamalt rõhutada ühinemislepingu kehtivust ehk selle järgimise kohustust (üks võimalus eelmine punkt) ning lisada viide, et selle muutmise võimalus märgitakse ühinemislepingus.
3. Kohustus kinnitada ühinemislepingu lisana ühendvalla eelarvestrateegia projekt või lepingus kajastatud lubaduste ja tegevuste majandusliku teostatavuse analüüs.
4. Reguleerida periood ühinenud valla vallavalitsuse kinnitamisest kuni uue ametiasutuse tekkimiseni 1. jaanuaril. Perioodil on üks vallavalitsus omavalitsusorganina, kuid kõikide ühinenud valdade ametiasutused. Võimalik lahendus oleks, et ühinemisjärgse vallavalitsuse volitused algavad 1. jaanuarist ehk hetkest, mil tekib uus ametiasutus. Senini töötaksid vanad vallavalitsused.
5. Reguleerida periood, mis jääb ühinemisotsuse ja faktilise ühinemise vahele, so üleminekuperioodi kavandamine, või dokumendid, mis on vajalik KOVde poolt ette valmistada enne ühinemist (nt eelarvestrateegia, ametiasutuse struktuur, põhimäärus, sümboolika – kuna viimased on seadusega reguleeritud, st tuleb lahendada lepinguga, siis on nendega ka vähem probleeme olnud).
6. Luua seadusega võimalus linnastaatuse säilimiseks linna ja rõngasvalla ühinemisel olukorras, kus linn moodustab üle 50% ühinenud valla elanikkonnast.

Muud ettepanekud

- Teha juhendmaterjal ühinevatele omavalitsustele nime valimiseks, määratledes keelelised ja muud nõuded, millele ühendvalla nimi peab vastama või ei tohi vastata.
- Analüüsida, kas on tingimata vajalik, et ühes vallas oleksid kõik külad eri nimega (neid eristab postii indeks). Probleem tekib, kui tekivad ülisuured (nt maakonnapõhised) omavalitsused.
- Luua Siseministeriumi juurde nn omavalitsusjuhtide reserv, mis sisaldaks infot inimestest, kes potentsiaalselt oleksid valmis omavalitsusjuhi ametikohale asuma (nimi, taust, kogemus jms).